

HUKUM ISLAM

Journal For Islamic Law

**Penetapan Awal Bulan Ramadhan
(Studi Hadis-Hadis tentang Awal Bulan)**
Hajar Hasan

**Ekonomi Islam Merupakan Sarana dalam Mewujudkan
Ekonomi Masyarakat Madani**
Syahpawi

Iddah dalam Pandangan dan Konsep Al-Qur'an
Muhammad Nurwahid

**Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Pendapatan Nasabah
Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**
Budi Azwar

Pasar Modal Syariah: Sebuah Alternatif Investasi Islami
Nur Hasanah Bustam

**Desentralisasi Fiskal: Kontribusi Dana Alokasi Umum (DAU) dalam
meningkatkan Ekonomi Daerah dan Fiskal menurut Perspektif Ekonomi
Islam serta Dampak Penghapusan DAU "Daerah Kaya"**
Febri Handayani

Problematika Bayi Tabung Menurut Hukum Islam
Syamsurizal

**Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif
Indonesia dengan Islam**
Muhammad Darwis

Zikir Tarekat Sufi Antara Ritual dan Hukum Islam
Suhayib

HUKUM ISLAM	NO. 1	VOL. XI	HAL. 1 - 130	JUNI 2011
-------------	-------	---------	--------------	-----------

**PENGELOLA JURNAL HUKUM ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM UIN SUSKA RIAU**

PENANGGUNG JAWAB

Dr. H. Akbarizan, MA, M.Pd

PIMPINAN REDAKSI

Muhammad Darwis, SHI, MH

SEKRETARIS REDAKSI

Nurnasrina, SE, M.Si

REDAKTUR PELAKSANA

Muhammad Kastulani, SH, MH

Drs. H. Ahmad Darbi B, MA

Bambang Hermanto, MA

Amrul Muzan, MA

PENYUNTING AHLI

Dr. Zulkayandri, MA

Dr. Mawardi M Saleh MA

Dr. Hertina, M.Pd

Dr. Junaidi Lubis, MA

Dr. Heri Sunandar, M.Cl

Syahpawi, SHI. M.Sh

STAF REDAKSI/TATA USAHA

Noralinda, SH

Adi Cahyadi, SE

Desi Devrika Devra, SHI

Ernawita, M.A

Jurnal Hukum Islam merupakan jurnal yang diterbitkan oleh Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau sebagai media pengkajian dan penyajian karya ilmiah terutama bidang hukum Islam. Jurnal ini pertama kali terbit sejak tahun Desember 1998, Jurnal ini terbit 2 kali dalam satu tahun yakni pada bulan Juni dan Nopember.

DAFTAR ISI

Pengantar Redaksi	i
Daftar Is	ii
Penetapan Awal bulan Ramadhan (studi Hadis-Hadis tentang Awal Bulan)	
Hajar Hasan	1-16
Ekonomi Islam Merupakan Sarana dalam Mewujudkan Ekonomi Masyarakat Madani.	
Syahpawi	16-35
Iddah dalam Padangan dan Konsep Al-Quran	
Muhammad Nurwahid	36-48
Pengaruh Pembiayaan Murabahah Terhadap Pendapatan Nasabah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)	
Budi Azwar	49-63
Pasar Modal Syariah; Sebuah Alternatif Investasi Islami	
Nur Hasanah Bustam	64-81
Desentralisasi Fiskal; Kontribusi Dana Alokasi Umum (DAU) dalam Meningkatkan Ekonomi Daerah dan Fiskal menurut Perspektif Ekonomi Islam serta Dampak Penghapusan DAU "Daerah Kaya"	
Syamsurizal	82-96
Problematika Bayi Tabung Menurut Hukum Islam	
Febri Handayani	97-107
Upah Minimum Regional Perbandingan Hukum Positif Indonesia dengan Islam	
Muhammad Darwis	108-119
Zikir Tarekat Sufi Antara Ritual dan Hukum Islam	
Suhayib	120-130

UPAH MINIMUM REGIONAL PERBANDINGAN HUKUM POSITIF INDONESIA DENGAN ISLAM

Oleh

Muhammad Darwis

Dosen Fakultas Syariah Dan Ilmu Hukum Mata Kuliah Keahlian Hukum Antar Tata
Hukum

Jalan Lumba-Lumba Gg Penyu No. 12 Pekanbaru, email: kelapapati@yahoo.com

Abstrak

Perbedaan konsep upah antara Barat dan Islam: pertama, Islam melihat upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral, sementara Barat tidak. Kedua, upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala, sementara Barat tidak. Adapun persamaan kedua konsep upah antara Barat dan Islam adalah; pertama, prinsip keadilan (justice), dan kedua, prinsip kelayakan (kecukupan). Upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan oleh Syeikh Qardhawi dengan bolos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik

Wage differences between the concept of the West and Islam: first, Islam sees a very large wage relation to the concept of Moral, while the West is not. Second, wages in Islam is not only limited to the material (material or mundane) but through the boundaries of life, namely the dimensionless hereafter called Pahala, while the West is not. The second concept of equality between the West and Islam Wages are: first, the principle of fairness (justice), and second, the feasibility principle (adequacy). Wage or salary is vested for the employee to work properly. If the worker is not true in the work (exemplified by Sheikh Qaradawi by skipping for no apparent reason), then his salary can be cut or adjusted. This tells us that in addition to the rights of employees earning wages above what they earned, as well as the company's right to acquire the work of employees with good

Kata Kunci : Upah, Indonesia, Islam

Pendahuluan

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Menurut Permen No.1 Tahun. 1999 Pasal 1 ayat 1, Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri

dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.¹ Upah ini berlaku untuk melindungi pekerja yang berpendidikan rendah, pekerja yang tidak mempunyai keterampilan/skill, pekerja lajang dan pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun.² Dan berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Apabila dirujuk ke Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 94, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.³ Definisi tunjangan tetap di sini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja contohnya: tunjangan jabatan, tunjangan komunikasi, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi. Beda halnya dengan tunjangan makan dan transportasi, tunjangan itu bersifat tidak tetap karena penghitungannya berdasarkan kehadiran atau performa kerja.

Dasar Pertimbangan dan Prinsip Penetapan Upah Minimum

Adapun pertimbangan penetapan upah minimum, sebagai berikut

1. Sebagai wujud pelaksanaan Pancasila, UUD 45 dan GBHN secara nyata.
2. Agar hasil pembangunan tidak hanya dinikmati oleh sebagian kecil masyarakat yang memiliki kesempatan, tetapi perlu menjangkau sebagian terbesar masyarakat berpenghasilan rendah dan keluarganya.
3. Sebagai satu upaya pemerataan pendapatan dan proses penumbuhan kelas menengah
4. Kepastian hukum bagi perlindungan atas hak – hak dasar Buruh dan keluarganya sebagai warga negara Indonesia.
5. Merupakan indikator perkembangan ekonomi Pendapatan Perkapita.

Pertimbangan lain dalam penetapan upah adalah :

1. Kebutuhan hidup minimum (KIIM)
2. Indeks harga konsumen (IHK)
3. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan
4. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antardaerah;
5. Kondisi pasar kerja; dan
6. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita.⁴

Adapun prinsip penetapan upah minimum, sebagai berikut:

1. Upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pekerja dan keluarganya dengan kata lain besarnya upah harus memenuhi kebutuhan minimum
2. Pemberian upah harus adil, artinya besar kecilnya upah tergantung pada berat ringannya kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepada pekerja yang

¹ Soedarjadi, 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Panduan bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, (Jakarta: Pustaka Yustisia) hal. 76 dan lihat Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga kerja No. 1 tahun 1999 tentang Upah Minimum.

² Edytus Adisu, 2008. *Ilak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sambilan, Insentif-Bonus-TIIR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek/Danj Sehat*, (Jakarta: Forum Saliabat) hal. 57

³ Lihat UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴ Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Tentang Upah Minimum

bersangkutan. Pekerja yang pekerjaannya sulit tanggungjawabnya berat harus diberi upah yang lebih besar dibanding pekerja/buruh yang kewajiban dan tanggung jawabnya ringan.

3. Upah harus diberikan tepat pada waktunya, supaya mengurangi produktivitas kerja
4. Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan harga pasar, karena yang penting bagi pekerja bukan banyaknya uang yang diterima tetapi berapa banyak barang-jasa yang dapat diperoleh dengan upah tersebut. Jadi yang terpenting adalah upah riil bukan upah nominal
5. Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat
6. Perbedaan dalam tingkat upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan objektif.
7. Struktur upah harus ditinjau kembali dan mungkin diperbaiki apabila kondisi berubah.⁵

Angkatan Kerja dan Serikat Buruh di Indonesia.

Upah Minimum berlaku di 33 propinsi dan kurang lebih 340 kabupaten/kotamadya di Indonesia. Berdasarkan data tahun 2008, terdapat 176.986 perusahaan sektor formal (punya legalitas seperti PT, CV) tercatat memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), di tahun 2011 diperkirakan meningkat menjadi 197.000 yang tercatat. Data Statistik tahun 2010, menunjukkan angkatan kerja mencapai 116 juta; dengan jumlah penduduk yang bekerja mencapai 107,41 juta jiwa dan sisanya 8,96 juta jiwa merupakan pengangguran terbuka. Dari 107,41 juta jumlah penduduk yang bekerja terdapat 33,96 juta orang yang bekerja dibawah 35 jam/minggu yang dikategorikan sebagai setengah menganggur.

Berdasarkan data terakhir tahun 2008, tercatat 3.405.615 jumlah anggota Serikat Pekerja (yang terdaftar, sesuai Kepmenaker No.16/ 2001 tentang Pencatatan Serikat Buruh/Pekerja). Sedang bila melihat jumlah total anggota Serikat Pekerja terdapat 1.092.832 lagi anggota Serikat Pekerja yang tidak terdaftar. Bila dilihat dari tingkat keanggotaan Serikat Pekerja, maka densitas serikat di Indonesia hanya mencapai 5 - 10% dari jumlah pekerja.

Instansi yang bertanggung jawab memperbaiki Upah Minimum

Dewan Pengupahan bertanggung jawab melakukan kajian studi mengenai Upah Minimum yang nantinya akan diserahkan kepada Gubernur, Walikota/Bupati masing-masing daerah. Dewan Pengupahan sendiri terdiri dari 3 unsur, yaitu Pemerintah,⁶ Pengusaha dan Serikat Pekerja. Dewan Pengupahan Propinsi untuk upah minimum tingkat Propinsi. Upah Minimum Propinsi baru untuk tahun 2011 telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota/Daerah di setiap tingkat pemerintahan (Propinsi, Kabupaten/ Kotamadya) dibantu oleh Dewan Pengupahan. Secara nasional, UMP tahun 2011 mengalami kenaikan rata-rata sebesar 8,69 persen dibandingkan UMP tahun 2010.

⁵ Moeljiat, *Administrasi Gaji Dan Upah, Mandar Maju*, (Bandung: 1992) h. 16-19

⁶ Pasal 1 Kepmenaker No 226 Tahun 2000 tentang Perubahan Pasal 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 19 Pe.naker No 1 Tahun 1999 Tentang Upah Minimum

Berikut adalah rincian Upah Minimum Propinsi (UMP) di 33 provinsi di seluruh Indonesia.

No.	Provinsi	Upah Minimum Propinsi (UMP)		Naik (Rp)	Naik (%)
		2010 (Rp)	2011 (Rp)		
1	Nanggroe Aceh Darusalam	1,300,000	1,350,000	50,000	3.85%
2	Sumatera Utara	965,000	1,035,500	70,500	7.31%
3	Sumatera Barat	940,000	1,055,000	115,000	12.23%
4	Riau	1,016,000	1,120,000	104,000	10.24%
5	Kepulauan Riau	925,000	975,000	50,000	5.41%
6	Jambi	900,000	1,028,000	128,000	14.22%
7	Sumatera Selatan	927,825	1,048,440	120,615	13.00%
8	Bangka Belitung	910,000	1,024,000	114,000	12.53%
9	Bengkulu	780,000	815,000	35,000	4.49%
10	Lampung	767,500	855,000	87,500	11.40%
11	Jawa Barat	671,500	732,000	60,500	9.01%
12	DKI Jakarta	1,118,000	1,290,000	171,991	15.38%
13	Banten	955,300	1,000,000	44,700	4.68%
14	Jawa Tengah	660,000	675,000	15,000	2.27%
15	Yogyakarta	745,694	808,000	62,306	8.36%
16	Jawa Timur	630,000	705,000	75,000	11.90%
17	Bali	829,316	890,000	60,684	7.32%
18	Nusa Tenggara Barat	890,775	950,000	59,225	6.65%
19	Nusa Tenggara Timur	800,000	850,000	50,000	6.25%
20	Kalimantan Barat	741,000	802,500	61,500	8.30%
21	Kalimantan Selatan	1,024,000	1,126,000	102,000	9.96%
22	Kalimantan Tengah	986,590	1,134,580	147,990	15.00%
23	Kalimantan Timur	1,002,000	1,081,000	79,000	7.88%
24	Maluku	840,000	900,000	60,000	7.14%
25	Maluku Utara	847,000	889,350	42,350	5.00%
26	Gorontalo	710,000	762,500	52,500	7.39%
27	Sulawesi Utara	1,000,000	1,050,000	50,000	5.00%
28	Sulawesi Tenggara	860,000	930,000	70,000	8.14%
29	Sulawesi Tengah	777,500	827,500	50,000	6.43%
30	Sulawesi Selatan	1,000,000	1,100,000	100,000	10.00%
31	Sulawesi Barat	944,200	1,006,000	61,800	6.55%
32	Papua	1,136,300	1,403,000	266,500	23.45%
33	Papua Barat	1,210,000	1,410,000	200,000	16.53%

Kenaikan UMP ini telah disepakati oleh Dewan Pengupahan masing-masing daerah yang terdiri atas perwakilan serikat pekerja, pengusaha, pemerintah, dan pihak netral dari akademisi. Sebelumnya menetapkan UMP, Dewan Pengupahan juga telah melakukan survey Kebutuhan Hidup Layak (KHL), KHL sendiri mencakup kebutuhan pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, transportasi, rekreasi, hingga tabungan seorang pekerja setiap bulannya. Setelah melakukan survei, harga-harga tersebut dikalkulasi untuk melihat berapa kira-kira seorang pekerja menghabiskan uang setiap bulannya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut.

Upah Dalam Pengertian dan Konsep Islam

“Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja”⁷

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional : Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an sebagai berikut: *“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah : 105).⁸*

Ayat ini menilai dan memberi ganjaran terhadap amal-amal itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau *compensation*. *“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.” (An Nahl : 97).*

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Seorang yang bekerja dapat dikategorikan sebagai amal saleh. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akherat. *“Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakkan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik.” (Al Kahfi : 30).*

⁷ Lihat Konvensi ILO nomor 100

⁸ Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut: *“Bekerjalah kamu, deini karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.”* Quraish Shihab. 2002, Tafsir Al- Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an, Jakarta: Lentera Hati

Berdasarkan tiga ayat diatas, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97 dan Al-Kahfi 30, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia sebagaimana semangat dan jiwa Al-Qur'an surat Al-Qhashsash ayat 77. Surat At Taubah 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Ini merupakan motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan (An-Nahl : 97).

Lebih jauh Surat An-Nahl : 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama.

Sementara itu, Surat Al-Kahfi : 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Lebih lanjut kalau dilihat hadits Rasulullah saw tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

" Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakatan seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan puca mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Dari hadits ini dapat didefenisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : "harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)", bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah.

Dalam hadits yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah s.a.w bersabda: *"Slap yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah tu mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bilu tidak memilikinya, hendaklah tu mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengutukan: Diberitakani kepadaku bahwa Nabl Muhammad S.a.w. bersabda: "Slapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri." (HR. Abu Daud).*

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri). Hal ini ditegaskan lagi oleh Doktor Abdul Wahab Abdul Aziz As-Syaisyani dalam kitabnya *Huququl Insan Wa Huriyyatul Asasiyah Fin Nidzomil Islami Wa Nudzumil Ma'siroti* bahwa mencarikan istri juga merupakan kewajiban majikan, karena istri adalah kebutuhan pokok bagi para karyawan. Sehingga dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas, dan dari hadits-hadits di atas, maka dapat didefenisikan bahwa : Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Konsep Upah Dalam Islam

1. Adil. Organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengupahan mencerminkan organisasi yang dipimpin oleh orang-orang bertaqwa. Konsep adil ini merupakan ciri-ciri organisasi yang bertaqwa. Al-Qur'an menegaskan : "*Berbuat adillah, karena adil itu lebih dekat kepada Taqwa*". (QS. Al-Maidah : 8). Adil bermakna jelas dan transparan. "Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu beinua'malah tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis diantara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertaqwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki diantaramu. Jika tak ada dua orang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya jika seorang lupa maka seorang lagi mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka di panggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mua'malahmu itu), kecuali jika mua'malah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit-menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertaqwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu." (QS. Al-Baqarah: 282) "Hai orang-orang yang beriman, penulilah aqad-aqad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah

menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya." (QS. Al-Maidah : 1) Nabi bersabda : *"Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan".* (HR. Baihaqi). Dari dua ayat Al-Qur'an dan hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada Kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda : *"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya".* (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Dalam menjelaskan hadits itu, Syeikh Yusuf Qardhawi dalam kitabnya Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut : Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari penjelasan Syeikh Qardhawi di atas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan oleh Syeikh Qardhawi dengan bolos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selalu hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik. Bahkan Syeikh Qardhawi mengatakan bahwa bekerja yang baik merupakan kewajiban karyawan atas hak upah yang diperolehnya, demikian juga, memberi upah merupakan kewajiban perusahaan atas hak hasil kerja karyawan yang diperolehnya. Dalam keadaan maka kini, maka aturan-aturan bekerja yang baik itu, dituangkan dalam Buku Pedoman Kepogawalan yang ada di masing-masing perusahaan. Hadits lain yang menjelaskan tentang pembayaran upah ini adalah : *"Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: "Allah telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah*

orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya” (HR. Bukhari).

Hadits-hadits diatas menegaskan tentang waktu pembayaran upah, agar sangat diperhatikan. Keterlambatan pembayaran upah, dikategorikan sebagai perbuatan zalim dan orang yang tidak membayar upah para pekerjanya termasuk orang yang dinusuhi oleh Nabi saw pada hari kiamat. Dalam hal ini, Islam sangat menghargai waktu dan sangat menghargai tenaga seorang karyawan (buruh).

ADIL bermakna PROPORSIONAL *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf : 19). “Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. Yaasin : 54). “Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm : 39).*

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama.

2. Layak, Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima layak bermakna cukup pangaa, sandang, papan. Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda *“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diperintanya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaiannya seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR. Muslim)*

Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad Rasulullah Saw. bersabda: *“Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : „Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; ; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. . Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad bersabda : Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluhan atau pencuri” (HR Abu Daud).*

Dari dua hadits di atas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencari jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih 14 abad yang lalu telah dicetuskan.

Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha Arab pada masa lalu, dimana mereka (pengusaha muslim) seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya di luar lingkungan kerjanya. Hal inilah yang sangat jarang dilakukan saat ini. Wilson menulis dalam bukunya yang berjudul *Islamic Business Theory and Practice* yang artinya kira-kira "walaupun perusahaan itu bukanlah perusahaan keluarga, para majikan Muslimin acapkali memperhatikan kehidupan karyawan di luar lingkungan kerjanya, hal ini sulit untuk dipahami para pengusaha Barat". Konsep inilah yang sangat berbeda dengan konsep upah menurut Barat. Konsep upah menurut Islam, tidak dapat dipisahkan dari konsep moral. Mungkin sah-sah saja jika gaji seorang pegawai di Barat sangat kecil karena pekerjaannya sangat remeh (misalnya *cleaning service*). Tetapi dalam konsep Islam, meskipun *cleaning service*, tetap faktor layak menjadi pertimbangan utama dalam menentukan berapa upah yang akan diberikan.

Layak juga bermakna sesuai dengan pasaran. "*Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajulela di muka bumi membuat kerusakan.*" (QS. *Asy-Syua'ra* 26 : 183). Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan. Misalnya saja untuk seorang staf administrasi, yang upah perbulannya menurut pasaran adalah Rp 900.000,-. Tetapi di perusahaan tertentu diberi upah Rp 500.000,-. Hal ini berarti mengurangi hak-hak pekerja tersebut. Dengan kata lain, perusahaan tersebut telah memotong hak pegawai tersebut sebanyak Rp 400.000,- perbulan. Jika ini dibiarkan terjadi, maka pengusaha sudah tidak berbuat layak bagi si pekerja tersebut.

Dari uraian Upah menurut Konsep Islam diatas, maka dapat digambarkan bagaimana konsep Upah dalam Islam memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akherat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai

dimensi akherat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akherat tidak akan tercapai. Oleh karena itulah konsep moral diletakkan pada kotak paling luar, yang artinya, konsep moral diperlukan untuk menerapkan upah dimensi dunia agar upah dimensi akherat dapat tercapai.

Dimensi upah di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran. Aturan manajemen upah ini perlu didudukkan pada posisinya, agar memudahkan bagi kaum muslimin atau pengusaha muslim dalam mengimplementasikan manajemen syariah dalam pengupahan karyawannya di perusahaan.

Penutup

Upah atau Gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja. Upah menurut Islam adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (adil dan layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

Perbedaan pandangan dan dimensi terhadap Upah terletak dalam 2 hal : pertama, Islam melihat Upah sangat besar kaitannya dengan konsep Moral. Kedua, Upah dalam Islam tidak hanya sebatas materi (kebendaan atau keduniaan) tetapi menembus batas kehidupan, yakni berdimensi akherat yang disebut dengan Pahala. Adapun persamaan kedua konsep Upah terletak pada prinsip keadilan (justice) dan prinsip kelayakan (kecukupan).

Rambu-rambu pengupahan dalam Islam ada 2 yakni adil dan layak. Adil bermakna 2 hal ; (1) jelas dan transparan, (2) proporsional. Sedangkan Layak bermakna 2 hal;(1), cukup pangan, sandang dan papan, (2), sesuai dengan pasaran.

Daftar Pustaka

- Edytus Adisu. 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung : Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sambilan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamisostek/Dana Sehat*. Forum Sahabat, Jakarta.Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja*. Indonesia. *Keputusan Menteri No.1 tahun 1999 tentang upah minimum* Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja no.16 tahun 2001*

Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 226 Tahun 2000, tentang Perubahan Pasal-Pasal 1, 3, 4, 8, 11, 20, dan 21 Permenaker No 01/Men/1999

Moekiyat. 1987, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Mandar Maju, Bandung.

Qaradhawi, Yusuf, 2001, *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Terj. Didin Hafidudin, Jakarta: Rabbani Press.

Quraish Shihab. 2002, *Tafsir Al- Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Lentera Hati

Soedarjadi. 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Yusuf Qhardhawi, 2000, *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*, Jakarta : Robbani Press